

SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم

للأبحاث التخصصية

العدد 1، المجلد 1، تشرين الأول أكتوبر 2015م.

ISSN: 2462-1730

A PROPOSED PROGRAM TO PREPARE THE TRAINER IN SPECIAL EDUCATION IN LIGHT OF THE TRAINING NEEDS

برنامج مقترح لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة في ضوء الاحتياجات التدريبية

أ. م. د/ سميحة محمد عطية

أستاذ مساعد علم نفس الطفل – قسم العلوم النفسية –كلية رياض الأطفال جامعة دمنهور

جمهورية مصر العربية

Samiha_attia@yahoo.com

2015

ARTICLE INFO
Article history:
Received 10/5/2015
Received in revised form 15/6/2015
Accepted 25/6/2015
Available online 15/10/2015
Keywords:
Insert keywords for your paper

ملخص البحث

يعد التدريب أحد الأدوات المهمة للتنمية البشرية، فمن خلاله تنتقل المعارف وتكتسب المهارات وتعدل الاتجاهات نحو ما يحقق الأهداف، فضلا عن أن التربية الخاصة تقدم خدماتها النفسية والتربوية المتكاملة لفئات من الأطفال لهم الحق في التعلم والنمو وفق قدراتهم وامكاناتهم الخاصة، وهدف البحث إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لمجموعه من المتخصصين في مجال التربية الخاصة بناء على الحاجه البحثية إلى إعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة والمحددات التي تضمن جودة إعداده ، فقد ظهرت الحاجة إلى إعداد مدرب محترف في مجال التربية الخاصة ، وفقا للاحتياجات التدريبية، وكذلك توصية بشأن أهمية تفعيل دور وحدة التدريب في المؤسسات التعليمية الخاصة .

كلمات المفتاحية: التربية الخاصة، الاحتياجات التدريبية، وحدة التدريب بمؤسسات التربية الخاصة.

مقدمة

انطلق البحث الحالي من أهمية التدريب في مساعدة الأفراد على الإلمام بمجريات التقنيات الحديثة وأخر ما توصل إليه العلم الحديث والبحث العلمي، ومن هنا اهتمت وزارة التربية والتعليم بإنشاء وحدات للتدريب بمؤسسات وفصول التربية الخاصة بمختلف فئاتها لتحقيق التغيير الإيجابي المنشود في مؤسسات التربية الخاصة باعتبار التدريب محور لنقل وتبادل المعارف والمهارات بين أعضاء المؤسسة بالإضافة إلى الفئات المستهدفة من خدمات هذه المؤسسات ،وكذلك تعديل الاتجاهات الخاطئة من خلال نشر الوعى بين أبناء المجتمع عن الإعاقة ، وانواعها ومجالاتها ومسبباتها وطرق التغلب عليها والحد من آثارها السلبية. كما أن الوقوف على الاحتياجات التدريبية لمسئولي وحدات التدريب يسهم في تفعيلها، فضلاً عن تحقيق التواصل والمتخصصين في مجالات التربية الخاصة من خلال تبادل الخبرات بما ينعكس على جودة الأداء في مجال التعامل مع فئات الأطفال من ذوي الفئات والقدرات الخاصة في ضوء احتياجاتهم النفسية.

وتنبع مشكلة البحث وأهميته من كونه بحثاً ميدانياً يتناول وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظة البحيرة /جمهورية مصر العربية ،كما يسهم في التعرف على الاحتياجات التدريبية لدى شريحه مهمة من شرائح المجتمع



وهم القائمين على هذه الوحدات ،الأمر الذى يسهم في تفعيل دورها ،ويمكن من خلال نتائج البحث إعداد وتنفيذ برنامج إعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة وفق الاحتياجات التدريبية لكل فئة من فئات ذوى الاحتياجات الخاصة (بصرياً، سمعياً، عقلياً فضلاً عن الموهوبين)، وبالتالي يمكن أن يساعد الباحثين في إطار البحث العلمي والمتخصصين في مجال التربية الخاصة والتدريب.

من خلال ما يلي: -

- يسهم التدريب في تحقيق فرص التعلم والتنمية خاصه في ظل المستجدات الحالية في مجالات التربية الخاصة.
- الأخذ في الاعتبار باحتياجات المدرب التدريبية عند التخطيط لإعداد البرامج التدريبية.
- إمكانية تحقيق التعاون والتكامل بين الجهات المختلفة المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة

وتبرز أهداف البحث من خلال الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمسئولي وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة (اعاقه عقلية-اعاقة بصرية-اعاقة سمعية) فضلاً عن مسئول الموهبة بالإدارة التعليمية، وذلك بمحافظة البحيرة. بالإضافة إلى اقتراح برنامج إعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة.

وفيما يتصل بمنهجية البحث فقد استخدمت الباحثة منهج البحث الحقلى (الميدانى) Field Researchمن خلال البيانات الكيفية Qualitative Data نظراً لأنه الأنسب إجرائياً لطبيعة البحث الحالي ويمكن عرض مجتمع البحث كالتالى:-

تشكل مجتمع البحث كما يحدده الجدول التالى:-

جدول (1) توزيع مجتمع البحث

وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصة	**العدد**
مدرسة النور للمكفوفين دمنهور	1
مدارس الأمل للصم وضعاف السمع	5
التربية الفكرية	6
الإجمالي	**12**



وفيما يتعلق بعينة البحث فيمكن عرضها من خلال الجدول التالي:

جدول (2) توزيع عينة البحث

وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصه	**العدد**
مدرسة النور للمكفوفين دمنهور	1
مدرسة الأمل الابتدائي دمنهور مدرسة الأمل الابتدائي والإعدادي شبراخيت مدرسة الأمل الابتدائي والإعدادي إيتاى البارود مدرسة الأمل الابتدائي والإعدادى كفر الدوار	4
ناصر للتربية الفكرية التربية الفكرية بإيتاى البارود التربية الفكرية كوم حمادة التربية الفكرية كفر الدوار التربية الفكرية شبراخيت التربية الفكرية المحمودية	6
الإجمالي	**11**

وقد استعانت الباحثة ببعض أدوات البحث منها

- المقابلة والملاحظات الميدانية Field nots
- واستمارة الاحتياجات التدريبية وتحديد الأولويات
- مقابلة مسئولي التدريب لوحدات التدريب ببعض مؤسسات التربية الخاصه (الإعاقة العقلية – الإعاقة السمعية – الإعاقة البصرية)
- مقابلة مديري بعض مؤسسات التربية الخاصه (الإعاقة العقلية – الإعاقة السمعية – الإعاقة البصرية)
- مقابلة مسئول الموهبة
- مقابلة موجهى التربية الخاصه
- استخدام أسئلة مفتوحه Open-ended question.

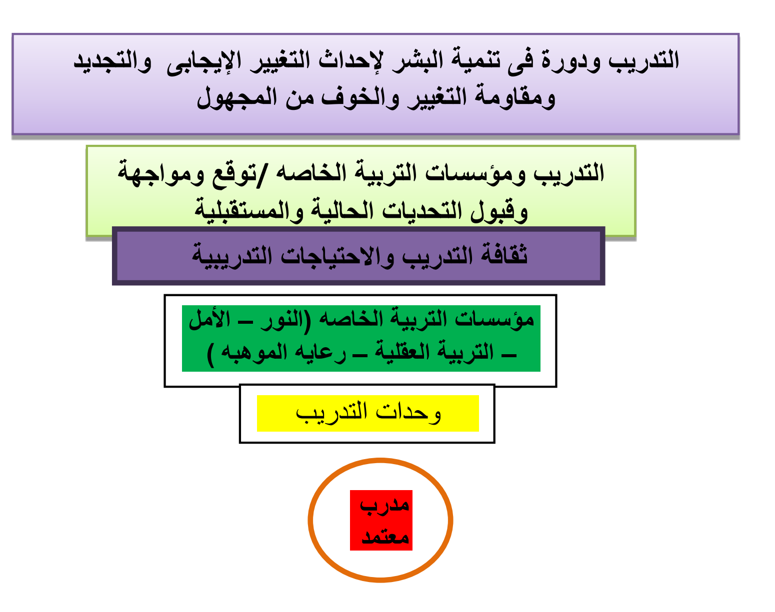


- تجنب الأسئلة الموجهة Non leading question.
- اعداد استمارة تحديد الاحتياجات التدريبية تستوفى بمعرفة مسئولى وحدات التدريب.
- مقابلة مجموعة من الخبراء في مجال علوم النفس والتربية الخاصه والتدريب
- تقييم الاحتياجات التدريبية من خلال الخطوات التالية
- الخطوة الأولى: بتحليل "الفجوة" (GAP).
- الخطوة الثانية: تحديد الأهمية والأولويات.
- الخطوة الثالثة: تحديد أسباب مشاكل الأداء و/أو فرص التحسين.
- الخطوة الرابعة: تحديد الحلول الممكنة وفرص النمو.
- تنظيم البيانات
- تصنيف البياناتCoding
- تسجيل الملاحظات Memoing
- تحديد الأنماط والأنساق
- صياغة النتائج.
- التحقق من النتائج
- كتابة تقرير البحث

http://faculty.ksu.edu.sa/dr.rashid/Pages/qualitative.aspx
William Weiss, Paul Bolton,2000 availble at http://www.jhsph.edu/research/centers-and-institutes/center-for-refugee-and-disaster-response/publications_tools/publications/qualresearch.html

الخلفية النظرية: structural framework

فرص التنمية البشرية وضرورة التغيير الإيجابى



ويمكن تناول مفاهيم البحث كالتالي:

1- **الاحتياجات التدريبيه** :**Training Needs** هى مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفة معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية. يحدث الاحتياج التدريبي عندما تكون هناك فجوة بين الأداء الفعلي للفرد أو المؤسسة، والاتجاهات المحددة التي يحتاجها فرد في مؤسسة أو وظيفية معينة من أجل القيام بأداء مهام معينة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية .

ويقصد بها في البحث الحالى بأنها مجموعه من المطالب في مجال العمل بالتربية الخاصه وفق الأولوية والتي تهدف إلى تنمية وتطوير معارف ومهارات واتجاهات مسئولى وحدات التدريب مما يسهم في رفع مستوى أدائهم التدريبى.

2- **تقدير الاحتياج التدريبي:** تقدير الاحتياج التدريبي عملية يتم من خلالها تحديد وترتيب الاحتياجات التدريبية واتخاذ القرارات ووضع الخطط بشأن تلبية هذه الاحتياجات.

- تحديد الفئة المستهدفة بالتدريب.
- تعريف وتحديد الاحتياجات.
- قياس مستوى القصور ومعوقات الأداء.
- ترتيب الاحتياجات حسب الأولوية.



- تحديد أهداف التدريب بناء على نتائج تقدير الاحتياجات.
- وعن طريق عملية تقدير الاحتياجات التدريبية يمكن التوصل إلى الآتي:

★ نوع ومستوى التدريب المطلوب.

★ الأفراد الذين يحتاجون إلى تدريب .

أهمية تقدير الاحتياجات التدريبية للأفراد والمؤسسات:

- يوفر معلومات أساسية يتم بناءً عليها وضع المخطط.
- يقود إلى التحديد الدقيق لأهداف التدريب.
- يساعد على تصميم برامج تدريب موجهة للنتائج.
- يؤدي على تحسين فعالية وكفاءة التدريب من خلال الاستهداف الأفضل.
- يحدد المستهدفين من التدريب.
- يحدد نوعية التدريب.
- يوفر المعلومات عن العاملين من حيث العدد، العمر، الاهتمامات، الخلفيات الأكاديمية والعملية، الوظائف، المسئوليات والاتجاهات فيما يتعلق بالتدريب.
- يحدد الصعوبات ومشاكل الأداء التي يعانيها العاملون بالمؤسسة.
- يوفر وثائق ومواد للتدريب.
- يزيد من مشاركة العاملين في مناقشة الأمور المتعلقة بالعمل.
- يساعد المدربين على تصميم برامج تلبي احتياجات المتدرب بدقة.
- يساعد على تجنب الأخطاء الشائعة في التدريب وهي إضاعة الكثير من الوقت في تناول بعض الموضوعات المعقدة غير الهامة نسبياً بدلاً عن الموضوعات كبيرة الأهمية وغير المعقدة .

المعلومات التي يوفرها تقدير الاحتياجات التدريبية:

- تحديد نوع التدريب المطلوب ومكان إجراء التدريب.
- الجدول الزمني للأنشطة التدريبية.
- الموارد المطلوبة للتدريب (مواد بشرية، مالية، ...الخ.
- اختيار وتصميم مواد وأساليب التدريب المناسبة.



- ييسر الاتصال بين المؤسسة والجهات التدريبية.
- الترويج للمجالات الجديدة في التدريب.

غالية نوام 2009 http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.thtml?id=308

" الحاجات الحقيقية لا تمثل دائماً الحاجات المدركة، ابحث عن ما يحتاجه الناس والمؤسسة فهم قد لا يعرفون تماماً ماذا يريدون، ولكن قد يكون لديهم آراء قوية حول ما يريدون"، ويجب أن يشترك الجميع في البيانات التي تم جمعها، فمن المهم توفير تغذية راجعة لكل شخص طُلب منه معلومات، وهذا ضروري إذا كان ينبغي على كل شخص أن يبدي "قبوله" لكي يتم إقرار الخطة المقترحة للتدريب أو لتطوير المؤسسة.

بما أننا حددنا المشاكل والعجز في الأداء، يجب أن نحسب الفرق بين كلفة أي حلول مقترحة في مقابل الكلفة الناجمة عن عدم تطبيق الحل، وهذا ما يسمى "تحليل فجوة "اقتصادي:

أحمد الخطيب http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.thtml?id=89

وحدة التدريب بمدارس التربية الخاصة:

هى وحدات ذات طبيعة خاصة من حيث البرامج التدريبية في جميع التخصصات وفق الاحتياجات الفعلية للمعلمين والاخصائيين وملحقة بمؤسسات التربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومن أهدافها التكامل بين معلمي المدرسة، تفعيل دور التوجيه الفني، تفعيل دور موجه الإعاقة بالمدرسة وكذلك تدريب المعلمين على كل ما هو جديد وما يعوق العملية التعليمية أو التواصل مع الطلاب

(التوجيهات الفنية والتعليمات الإدارية لمدارس وفصول التربية الخاصة ،2015)

ومؤسسات التربية الخاصة التي شملها البحث الحالي هى المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة من الملتحقين بمؤسسات النور والأمل والتربية الفكرية.



أدوات جمع البيانات: –

المقابلة

تعتبر المقابلة من الطرق الرئيسة لجمع المعلومات في البحث النوعي فعن طريق المقابلة يستطيع الباحث أن يتعرف على أفكار ومشاعر ووجهات نظر الآخرين، كما تمكن هذه الطريقة الباحث من إعادة بناء الأحداث الاجتماعية التي لم تلاحظ مباشرة. (Punch, K. (2000 .

وقد استخدمت الباحثة المقابلة الجماعية من خلال العمل من مجموعة من المتخصصين فى التربية الخاصه فى وقت واحد حيث كان دور الباحثة إدارة الحوار وتسهيل جريانه وانسيابه لتسهيل التفاعل الذى يدور بين المشاركين مما يسهم فى تبادل الخبرات وتنوعها.

وقد نوعت الباحثة بين المقابلة الفردية والجماعية المنظمة وغير المنظمة حيث استخدمت الباحثة الأسئلة المفتوحة

تحليل البيانات:-

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه:

فئة (المعلم)(مسئول وحدة تدريب) / التخصص الإعاقة العقلية) . كما تتضح فى الجدول التالى:

جدول (3) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	عمل لقاءات دورية بين مدارس الفئات الخاصه والمجال الأكاديمى فى الكليات (التواصل)
2	تدريب المدرب
3	تفريغ المدرب لأعمال التدريب وحضور التدريبات الإثرائية خارج المدرسة
4	قائمة تواصل بين القائمين على التربية الخاصه فى مجال البصرى والسمعى والفكرى
5	التواصل بين الفئات الخاصه والتربية العامه
6	تفعيل التواصل بين المدرب والقائمين على التدريب والفئة أو الفئات المستهدفه من التدريب.
7	محاولة وضع حلول للمشكلات السلوكية لدى التلاميذ مثل العدوان العزله التمرد
8	الإهتمام بمجموعة العمل لتفعيل وحدة التدريب



تم تحديد الإحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه:

لفئة (مدير مؤسسة تربية خاصه/ التخصص الإعاقة العقلية) كما تتضح فى الجدول التالى:

جدول (4) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تدريب المدرب وفق خطة
2	التعرف على التوحد
3	التواصل بين المجتمع والمدرسة، بين المدارس الخاصه والعامة
4	الاحتياجات النفسية للأطفال من فئة التأخر الدراسي، المنغولى والإعاقة الذهنية
5	توعية ولى الأمر لكل إعاقة
6	وضع خطة ملائمة للتدريب
7	أساليب التعامل مع أولياء الأمور وتوعية ولى الأمر والتعامل مع الضغوط – الثقة – مهارات التواصل.
8	طبيعة الطفل الكفيف
9	وضع حلول للمشكلة السلوكية للطفل الكفيف – وبقايا البصر، فنيات تعديل السلوك.
10	اللقاءات تكون مستمرة حتى يتم التواصل

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصة: لفئة (المعلم (مسئول وحدة التدريب) / التخصص الإعاقة السمعية كما تتضح في الجدول التالي:

جدول (5) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد في التربية الخاصه وفق الاحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	التدريب الجيد المتقدم على أساليب التواصل مع الصم وضعاف السمع من التلاميذ والأطفال.
2	تطوير المناهج وتبسيطها حتى تلائم الطالب الأصم وذلك بإشراك المتخصصين بالتربية الخاصه بوضع المناهج.
3	تدريب على مستوى متقدم للمدرب والتعامل مع مقاومة التغيير



4	أن يكون مسئول وحدة التدريب متفرغاً حتى ينهض بوحدة التدريب من خلال وضع خطة وفق أهداف محددة
5	التدريب على كيفية وضع خطة للإستعانة بها لتفعيل وحدة التدريب
6	الخصائص النفسية والوجدانية للفئة الخاصه بالصم والتأكيد على أساليب التواصل المختلفة
7	الإستفادة من السمات الشخصية للطفل الأصم حيث أن تأثيرة أعلى بكثير ومؤثر .
8	التركيز على بعض المشكلات السلوكية مثل العدوانية للصم وذلك نتيجة سوء التعامل من المجتمع المحيط والنشاط الزائد لهم،تعديل السلوك

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه: لفئة (المدير/ التخصص الإعاقة السمعية وبقايا السمع) ،فى حدود 24 عاماً كما تتضح فى الجدول التالى:

جدول (6) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	لابد من تدريب المدرب كيفية التدريب للنهوض بالوحدة
2	التدريب على معرفة الجديد فى طبيعة الإعاقة
3	التدريب على كيفية وضع خطة دائمة حسب الإعاقة السمعية
4	الفصل بين التلميذ الأصم والتلميذ ضعيف السمع لإعطاء كل تلميذ أسلوب التواصل الخاص به
5	الجانب الإنفعالى متقلب ،احيانا يتصف بالهدوء وفى وقت آخر ضرحات وأصوات عالية
6	القيادة لدى الطفل الأصم كبيرة ويمكن الأستفادة منها فى مواقف كثيره
7	التدريب على كيفية التعامل مع المشكلات السلوكية مثل العدوان،تعديل السلوك.

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصة: لفئة (المعلم (مسئول وحدة التدريب) / التخصص كف وضعف البصر كما تتضح فى الجدول التالى:



جدول (7) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه وفق الاحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تفريغ المدرب بحيث يكون خاص بالتدريب
2	عقد تدريبات للمدرب وفق لخطة مستوى متقدم
3	التدريب على كيفية وضع خطة ملائمة حسب طبيعة الإعاقة
4	التدريب على أحدث ما وصل من معلومات حسب طبيعة الكفيف
5	التواصل مع المدرب وإمداده بكل ما هو جديد فى الإعاقة البصرية
6	عمل ورش تدريب حسب طبيعة الإعاقة (كف تام – ضعيف البصر–بقايا البصر)
7	عمل ورش عمل بحيث خروج الكفيف من العزله وبحيث يصبح عنصر فعال فى المجتمع والمشاركة فيه

تم تحديد الإحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه : الفئة (موجه إعاقه) / التخصص الإعاقة السمعية وبقايا السمع ، كما تتضح فى الجدول التالى:

جدول (8) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه وفق الاحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	حجرة للتدريب بها تجهيزات خاصه بالنسبة للصم مثل لوحات إشارية بالحروف الأبجدية ولوحات إشارية خاصه بالإشارات التى يستخدمها الأطفال فى حياتهم العملية.
2	وسائل معينة خاصة بموضوعات التدريب (وسائل من البيئة – وسائل مصورة –أجهزة سمعيات وبصريات مثل سماعات وعدد من المرايا المستوية وعدد من الميكروفونات)
3	احتياجات خاصة بالمدرب نفسه مثل أن يكون على قدر عالى جدا من التمكن من الإشارات و الإشارات الوصفية والإشارات الحياتية والإشارات المهارية.
4	دراسة تربوية وتخصص فى أحد المجالات (سمعى –فكرى–بصرى). على قدر عالى من التحلى بالصبر والثقة والإنضباط الإنفعالى.



	يكون المدرب متمكن من طرق التدريس المختلفة (اللعب –العمل–العصف الذهنى – حل المشكلات). يكون المدرب على دراية بطرق التواصل الكلى (قراءة الشفاه – الإشارية الحياتية– الإشارات الوصفية)

تم تحديد الاحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه: فئة (مدير إدارة التربية الخاصه) /كما تتضح فى الجدول التالى:

جدول (9) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه وفق الاحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تدريب مسئولى وحدات التدريب بالمدارس على مسايرة كل جديد فى مجال الإعاقة (مفهوم الإعاقة – أسبابها–أنواعها)، مفهوم التدريب، المجالات التي يشملها البرنامج التدريبى المعد لكل فئة مستهدفة والإعداد الجيد المسبق لأى برنامج تدريبى هو سر نجاح البرنامج
2	اعتماد مدرب معتمد من قبل الأكاديمية المهنية للمعلم لمدارس التربية الخاصة تتوفر به الثقة والمرونه ومهارات التواصل
3	تحديد احتياجات كل إعاقة على حدة من حيث طرق التدريس والمحتوى والأنشطة
4	التدريب والتقويم
5	ألية التواصل المستمر مع جميع أطراف العملية التعليمية
6	الاهتمام بالدمج من حيث المفهوم، الأنواع، آلية التطبيق، التحديات، استغلال الإمكانات المتاحة)

تم تحديد الإحتياجات التدريبية والأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه : التخصص اكتشاف ورعاية الموهوبينً كما تتضح فى الجدول التالى:

جدول (9) الأولويات التدريبية لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه وفق الإحتياجات التدريبية

الكود	الأولويات
1	تدريب مسئولى وحدات التدريب واعتماد مدرب فى مجال التربية الخاصه لمسايرة كل جديد فى مجال الموهبه (أساليب الكشف والتنمية) ،مفهوم التدريب ،المجالات التى يشملها البرنامج التدريبى المعد لكل فئة مستهدفة من



	الموهوبين "الموهبه الرياضية ،الموهبه الموسيقية ،الموهبه الإجتماعية ،الموهبه الحركية،الموهبه اللغوية بالإضافة إلى التفوق الدراسى
3	تحديد احتياجات كل نوع من أنواع الموهبه على حدة
4	المهارات الشخصية والنفسية للمدرب(الثقة – المرونه)
5	الموهبه والذكاءات المتعددة
6	ألية التواصل المستمر مع جميع الأطراف المعنية بالموهبة
7	الاهتمام بالكشف عن الموهبه لدى الأطفال ذوى الإحتياجات الخاصه .

المحاور الأساسية Lables البرنامج التدريبى المقترح فى ضوء تحليل البيانات المتاحه

الجوانب المهارية (40%) والجوانب المعرفية (20%) ، الإتجاهات (الرغبة) 40%



شكل (1) محاور البرنامج التدريبى المقترح لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه

جدول (10) مكونات البرنامج التدريبى المقترح لإعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه

المكون المعرفى	المكون المهارى



الوحدة الأولى :- التعريف بالعملية التدريبية كأداه للتغيير الإيجابى	الوحدة الأولى: - جودة توثيق أنشطة ومهام وحدة التدريب
الوحدة الثانية :- تصميم التدريب	الوحدة الثانية : - تنفيد البرامج التدريبية :- وذلك وفق طبيعة الإحتياج الخاص الذى يتناوله المحتوى التدريبى وفقاً لكل فئة من الأطفال ذوى القدرات والإحتياجات الخاصه
الوحدة الثالثة:- إدارة الوحدات التدريبية	الوحدة الثالثة : توظيف التدريب فى التعامل مع المشكلات السلوكية للأطفال ، فنيات تعديل السلوك.
الوحدة الرابعة:- تقييم التدريب والمدرب	الوحدة الرابعه :متطلبات الدمج وفق الإحتياجات التدريبية
	الوحدة الخامسه: - التوجيه الفعال Coaching والتدريب المستمر

وفيما يلى تفصيل مكونات إعداد المدرب المعتمد فى التربية الخاصه:-

أولاً: المكون المعرفى:

الوحدة الأولى :-

التعريف بالعملية التدريبية كأداه للتغيير الإيجابى وتتضمن:-

- أهمية التدريب
- مجالات التدريب
- علاقة التدريب بالتنمية البشرية.
- مكونات العملية التدريبية.
- أسس التدريب الفعال.
- من هو المدرب الجيد ؟
- المهارات التدريبية.
- نظريات التحفيز وأسس تعليم الكبار.
- المعتقدات الذاتية والقناعات العقلية
- التدريبات العقلية للمدرب .



•خطوات التعلم السريع .

•أساليب التعلم –"الأنظمة التمثيلية" ، الذكاءات المتعددة

•الفروق الفردية

•التشخيص الفارق والتربية الخاصه

•الإعتماد الأكاديمي والمهنى.

•رخصة ممارسة التدريب

•تحقيق التحسين المستمرContinual Improvment للمدرب من خلال التطبيق النظرى والعملى للكايزن Kaizen.

•التعريف بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل فى ميدان التربية الخاصه

الوحدة الثانية : تصميم التدريب

★الاحتياجات التدريبية.

•عملية تحليل احتياجات التدريب.

•متطلبات القيام بتحليل احتياجات التدريب.

•مراحل عملية تحليل احتياجات التدريب.

•خطوات عملية تحليل احتياجات التدريب.

•أساليب دراسة احتياجات الأفراد والمؤسسات.

•أساليب تقييم الاحتياجات.

•الطرق المناسبة لجمع المعلومات.

تحديد الأهداف التدريبية

•طريقة كتابة أهداف التدريب

•أفعال الآداء فى التدريب

★تصميم البرامج التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية

• المحتوى : الحقائق : التصورات : العلميات : الإجراءات : القواعد

•الأداء : التذكر ، الاستعمال ، الاشتقاق.

•أشكال العرض

•التعاقب وأنواعه.



•تطوير البرامج التدريبية ، التنفيذ ، التقييم.

★ طرق وأساليب التدريب

•الألعاب التدريبية Training Games

•المحاضرة التدريبية training lecture

• الجلسات التدريبية المصغرة Mini-training sessions

•التعلم الذاتي Autonomous Learning

التعليم التعاوني Cooperative Learning

•البيان والآداء العملى Practical Performnce and Demonstration

•المناقشة الموجهه Directed Discussion

•ورش العمل Workshops

•التعلم بلعب الأدوار Role Playing Learning

• التعلم بأسلوب حل المشكلات Problem – based learning

•دراسة الحالة Case Study

•العصف الذهني Brainstorming

•التغذية الراجعة Feedback

الوحدة الثالثة:- إدارة الوحدات التدريبية وتتضمن

•الوحدات التدريبية بمؤسسات التربية الخاصه

•تعريف الوحدات التدريبية.

•تشكيل الوحدات التدريبية.

•فن إعداد السيرة الذاتية للمدرب

•فن توثيق السجلات والأنشطة بوحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصه

•إدارة الوحدات التدريبية والإستثمار فى التدريب

الوحدة الرابعة :تقييم التدريب والمدرب وتتضمن

•أنواع التقييم : تقييم الأشخاص ، وتقييم التدريب.

•الهدف من التقييم – خطوات التقييم – تحديد مستوى التقييم – تحديد معايير التقييم – تطوير خطة التقييم – القيام بعملية التقييم.



- نموذج المستويات الأربعة للتقييم (نموذج كيرباتريك)
- بقاء أثر عمليات التدريب "تطبيقات عملية"
- تقييم العائد من التدريب.
- تقرير التقييم – إعداد الخطة – رفع نتائج التقييم
- قياس الآداء وتقييم المدرب والتدريب

ثانياً المكون المهارى

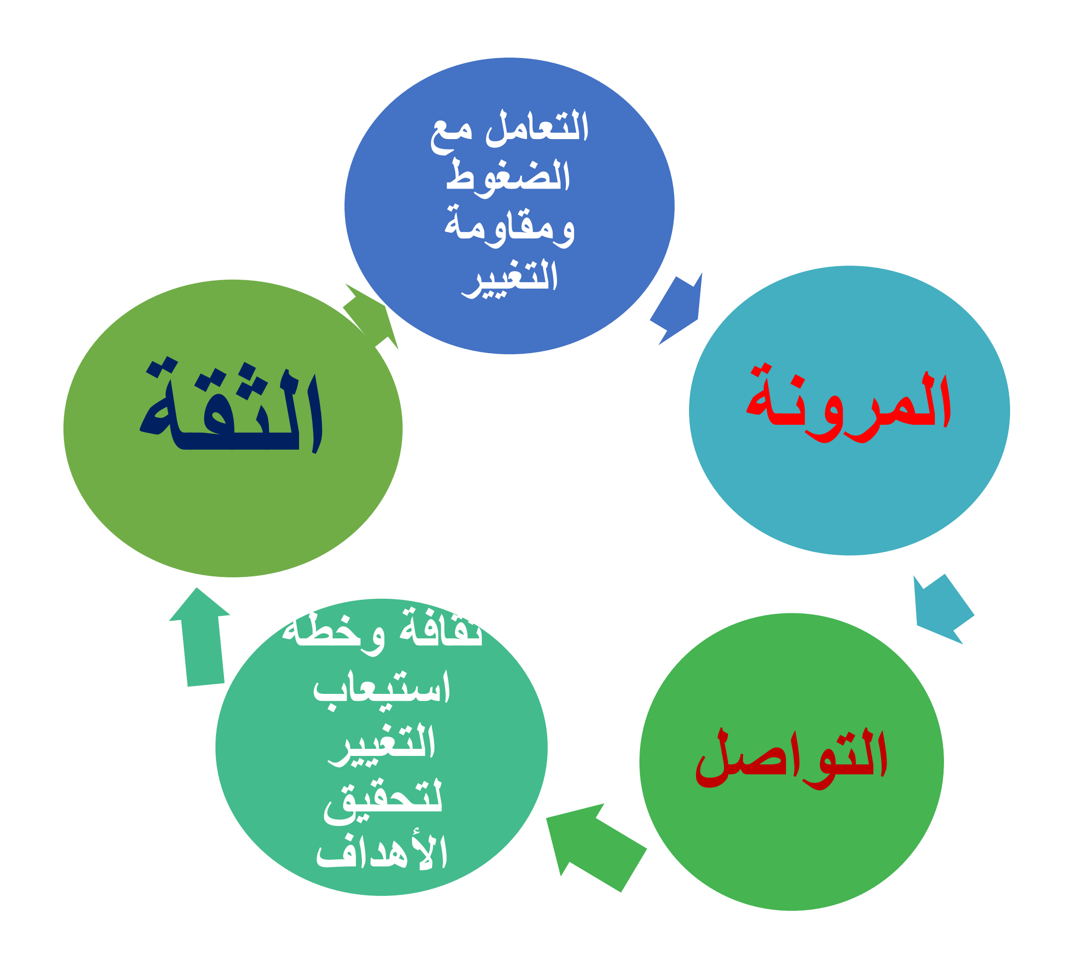
الوحدة الأولى: جودة توثيق أنشطة ومهام وحدة التدريب وتتضمن

- التطبيق العملي لعملية تحديد و حصر الاحتياجات التدريبية
- تحليل العمل والوظيفية والمهمة.
- تحديد الإحتياج
- تصميم بطاقات الأداء للعاملين.
- حصر وتحديد الاحتياج التدريبي.
- تصميم البرنامج التدريبي وفق للإحتياج التدريبي.
- إعداد الإختبارات القبلية والبعدية
- نموذج تحليل البيئة الداخلية والخارجيةS.W.O.T Analysis
- إعداد خطة تنفيذية للوحدات التدريبية

الوحدة الثانية: تنفيد البرامج التدريبية :- تتنوع مكونات البرامج التدريبية وفق طبيعة الإحتياج الخاص الذى يتناوله المحتوى التدريبى وتتضمن

- الإختبارات والمقاييس فى مجال الكشف والتشخيص والتنمية للأطفال ذوى الإحتياجات والقدرات الخاصه.
- سبل اكتشاف المواهب لدى الإطفال ذوى الإعاقة العقلية – البصرية - السمعية
- التدريب على حالات عملية لكل فئة من فئات الإحتياجات الخاصه.
- البيئة الفيزيقية الملائمة وفق الإحتياجات النفسية للأطفال ذوى الإحتياجات الخاصه.
- برامج الإرشاد النفسى و الأطفال ذوى الإحتياجات والفئات الخاصه
- برامج الإرشاد الأسرى للأطفال ذوى الإعاقة العقلية – البصرية – السمعية –والموهوبين
- مهارات المدرب المعتمد فى التربية الخاصه كما يوضحها الشكل التالى :-





شكل (2) •مهارات المدرب المعتمد فى التربية الخاصه

الوحدة الثالثة : التوجيه الفعال Coaching والتدريب المستمر.

• تعريف الكوتشنج Coaching و• أدوار المدرب (الكوتش Coach)

التوصيات:

1- التواصل والأكاديمية المهنية للمعلم لإعداد وتدريب مدرب فى التربية الخاصه.

2- تفعيل دور وحدات التدريب بمؤسسات التربية الخاصه.

3- إلحاق وحدات للتدريب بمؤسسات التربية الخاصه التى تهتم بالأطفال الموهوبين .

4- إعداد قاعدة بيانات لتيسير التواصل والعاملين بمؤسسات التربية الخاصه لتبادل الخبرات

5- إعداد قاعدة بيانات لتيسير التواصل والعاملين بمؤسسات التعليم العام

6- اشتراك المتخصصين فى التربية الخاصع عند إعداد ومراجعه وتطوير المناهج .

7- العمل على إنشاء فصل رياض الأطفال من ذوى الإعاقات السمعية.

8- تفعيل الزيارات الميدانية لمؤسسات التربية الخاصة ضمن انشطة التدريب الميدانى ببرامج إعداد المعلم .



9- إنشاء وحدات ذات طابع خاص بالكليات المتخصصة للتدريب على فنيات القياس والتقويم النفسى

المراجع

أولاً المراجع العربية

عبد الرحمن سيد سليمان (2014) مناهج البحث، عالم الكتب، القاهرة.

وزارة التربية والتعليم (2015)، الإدارة العامة للتربية الخاصة، التوجيهات الفنية والتعليمات الإدارية لمدارس وفصول التربية الخاصة .

ثانياً: المراجع الأجنبية

.Brinkerhoff, R.O., Achieving Results from Training, Jossey-Bass Inc., San Francisco, 1987, pp. 40-47.

.Margolis, F.H., and Bell, C.R., Understanding Training: Perspectives & Practices, University Associates, San Diego, 1989, pp 13-15.

.Stout, D., "Performance Analysis for Training", Niagara Paper Company, Niagara, WI,1995.

Brinkerhoff, R.O., Achieving Results from Training, Jossey-Bass Inc., San Francisco, 1987, p. 39.

Gilbert, T., "Performance Engineering", in What Works at Work: Lessons from the Masters, Lakewood Books, Minneapolis, 1988, p. 20.

Punch, K. (2000). Introduction to social research. Quantitative and qualitative approaches. Sage: London.

Steadham, S.V., "Learning to Select a Needs Assessment Strategy", Training & Development Journal 30, Jan. 1980, American Society for Training and Development, pp. 56-61.

Zemke, R., & Gunkler, J., "Using Small Group Techniques for Needs Assessment, Data Gathering, and other Heinous Acts", seminar notes, American Society for Training and Development Southern Minnesota Chapter, Minneapolis, July 9, 1985.

ثالثاً :شبكة المعلومات الدولية

- **أحمد الخطيب بتاريخ: الخميس, 16 ابـريل 2009**
http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.thtml?id=89

- **غالية نوام بتاريخ: السبت, 24 أكتوبـر 2009**
http://www.edutrapedia.illaf.net/arabic/show_article.thtml?id=30

- http://faculty.ksu.edu.sa/dr.rashid/Pages/qualitative.aspx

-Training in Qualitative Research Methods for PVOs and NGOs
Resource for Participants Attending the PVO/NGO Training in Qualitative Methods
January 2000 Edition
by William Weiss, Paul Bolton
Aviliable at :http://www.jhsph.edu/research/centers-and-institutes/center-for-refugee-and-disaster-response/publications_tools/publications/qualresearch.html

